

## **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 14 luglio – 8 novembre 2016, n. 22662**

*Presidente Nobile – Relatore Esposito*

### *Svolgimento del processo*

1. Con sentenza depositata il 30 gennaio 2014 la Corte d'appello di Torino, in riforma della decisione del giudice di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato a G.A.M., dipendente della società con mansioni di addetta alla segreteria e all'accoglienza clienti, da F.I.S.I.O. s.r.l., Centro Medico Lingotto, società svolgente attività fisioterapica poliambulatoriale.
2. Alla lavoratrice era stato contestato di aver sottratto, tra il 24 e il 25/1/2012, una busta contenente denaro dalla cassaforte aziendale, sfilandola dalla fessura con un tagliacarte. La condotta era ricavabile da un filmato prodotto da una telecamera preposta al controllo della predetta cassaforte.
3. La Corte territoriale fondava la decisione sul rilievo che l'installazione dell'impianto audiovisivo, pur astrattamente legittima ex art. 4 c. 1 della legge 300/1970, in quanto sorretta dalle esigenze dedotte dalla società (tutela dei beni aziendali, nonché tutela della sicurezza dei lavoratori operanti in reception vicino a un possibile obiettivo di malintenzionati), avrebbe richiesto il previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna o, in mancanza di accordo, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. E ciò in quanto, ancorché non diretta al controllo a distanza della prestazione lavorativa delle addette alla reception, consentiva il controllo degli spostamenti dei dipendenti nell'ambiente di lavoro. In mancanza delle prescritte autorizzazioni il filmato era da ritenere inutilizzabile e, espungendo lo stesso dal materiale probatorio, pur in presenza della prova dell'ammancato di denaro, veniva a mancare la prova dell'addebitabilità del fatto contestato.
3. Avverso la sentenza propone ricorso per cassazione la FISIO s.r.l. sulla base di due motivi, illustrati con memoria. Resiste la G. con controricorso.

### *Motivi della decisione*

1. Con il primo motivo la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione di norme di diritto ex art. 360 n. 3 c.p.c. e segnatamente dell'art. 4 della l. 300/70. Osserva che la Corte territoriale, laddove ha ritenuto che l'art. 4 c. 1 l. 300/70 faccia riferimento all'attività dei lavoratori, intesa come qualsivoglia attività svolta dai lavoratori all'interno dell'azienda senza distinzioni, ha falsamente applicato la norma, dando un'interpretazione assolutamente contrastante con la giurisprudenza di legittimità. Secondo tale giurisprudenza il controllo difensivo richiede il vaglio della procedura contrattuale solo se da esso derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, cioè l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela dei beni estranei al rapporto stesso. Con la conseguenza che il controllo è legittimo e non rientrante nella procedura richiamata qualora non riguardi in alcun modo l'attività lavorativa, ma sia unicamente diretto ad accertare eventuali condotte illecite dei lavoratori o di terzi e risulti indispensabile per la tutela del patrimonio aziendale. Osserva che la Corte territoriale aveva ommesso totalmente di esaminare se la ripresa degli spostamenti dei dipendenti avesse leso la dignità e la riservatezza degli stessi.
2. Con il secondo motivo la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione di norme di diritto ex art. 360 n. 3 e segnatamente dell'art. 4 l. 300/70 e degli artt. 11 e 160 D.lgs. 196/2003. Rileva che, anche a ritenere fondata la tesi sostenuta in sentenza in punto di applicazione del citato art. 4, in ogni caso la prova acquisita mediante l'utilizzo di apparecchiature vietate è utilizzabile, assumendo rilievo il tipo di addebito mosso al dipendente. Laddove l'addebito riguardi un illecito del dipendente ovvero un attentato al patrimonio del datore di lavoro, le prove devono ritenersi sempre utilizzabili.
3. I motivi possono essere trattati congiuntamente in ragione dell'intima connessione. La questione

sottoposta all'attenzione di questa Corte concerne i limiti di legittimità dei c.d. controlli difensivi, controlli finalizzati non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare beni del patrimonio aziendale e ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti. I suddetti controlli, ex art. 4 comma 2 Statuto dei Lavoratori, nel testo vigente all'epoca dei fatti, richiedono il "previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna" solo nel caso in cui da essi "derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" (in tal senso Cass. Sez. L, n. 2722 del 23/02/2012, Rv. 621115 : "In tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 300 del 1970, espressamente richiamato dall'art. 114 del d.lgs. n. 196 del 2003, per l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, dai quali derivi la possibilità di verifica a distanza dell'attività dei lavoratori, trovano applicazione ai controlli, c.d. difensivi, diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso. Ne consegue che esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. (In applicazione del suddetto principio, è stato ritenuto legittimo il controllo effettuato da un istituto bancario sulla posta elettronica aziendale del dipendente accusato di aver divulgato notizie riservate concernenti un cliente, e di aver posto in essere, grazie a tali informazioni, operazioni finanziarie da cui aveva tratto vantaggi propri)".

4. Nel caso in disamina la condotta della lavoratrice oggetto della ripresa video non solo non atteneva alla prestazione lavorativa ma non differiva in alcun modo da quella illecita posta in essere da un qualsiasi soggetto estraneo all'organizzazione del lavoro. Il c.d. controllo difensivo, pertanto, non atteneva all'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma era destinato ad accertare un comportamento che poneva in pericolo la stessa sicurezza dei lavoratori, oltre al patrimonio aziendale, determinando la diretta implicazione del diritto del datore di lavoro di tutelare la propria azienda mediante gli strumenti connessi all'esercizio dei poteri derivanti dalla sua supremazia sulla struttura aziendale.

5. Per altro verso, va rilevato che la giurisprudenza di questa Corte ha avuto modo di chiarire che l'art. 4 "fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore.... sul presupposto - espressamente precisato nella Relazione ministeriale - che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione umana, e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro" (Cass. 17.07.07 n. 15982; conforme Cass. 23/2/2012 n. 621115). La tutela del diritto alla riservatezza non consente di escludere che rientrino nella fattispecie di cui al citato art. 4 i controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori nel caso in cui la sorveglianza riguardi l'espletamento dell'attività lavorativa e venga attuata mediante strumenti potenzialmente lesivi della sfera personale, la cui utilizzazione è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del lavoro. E' stato precisato che in tal caso si è di fronte a "un controllo cd. preterintenzionale che rientra nella previsione del divieto flessibile di cui all'art. 4, comma 2" (Cass. 23.02.10 n. 4375), rimanendo in tal modo superata una precedente impostazione che riteneva in ogni caso legittimi i c.d. controlli difensivi, a prescindere dal loro grado di invasività (Cass. 3.04.02 n. 4746).

6. Il ragionamento della Corte territoriale non fa corretta applicazione del dato normativo, nei termini ritenuti dalla richiamata giurisprudenza, alla quale questa Corte intende dare continuità. I giudici di merito, infatti, pur dando atto che la telecamera, per la posizione e il campo visivo coperto, era stata installata per sorvegliare la cassaforte "anche a garanzia della sicurezza dei lavoratori operanti alla reception, che si

trovano vicino ad un possibile obiettivo di malintenzionati (la cassaforte, appunto) e comunque esposti ai rischi derivanti dall'essere il centro necessariamente aperto al pubblico", e pur rilevando che la medesima non consentiva un reale ed effettivo controllo a distanza della prestazione lavorativa, ha ritenuto l'installazione dell'impianto audiovisivo soggetta alla procedura di cui al comma secondo del citato art. 4 per il solo fatto che mediante lo stesso fosse consentito controllare gli spostamenti dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, al di fuori dell'adempimento della prestazione. Da ciò ha tratto l'inutilizzabilità del filmato a fini disciplinari, senza neppure indicare elementi da cui trarre che le riprese abbiano potuto ledere la riservatezza dei lavoratori.

7. In base alle svolte argomentazioni il ricorso va accolto, con rinvio alla Corte di merito che provvederà anche alla liquidazione delle spese del presente giudizio di legittimità e si atterrà al seguente principio di diritto: "non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, c. 2 Statuto dei Lavoratori l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori".

*P.Q.M.*

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di Torino in diversa composizione.